

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА – ДЕТСКИЙ САД №115 НЕВСКОГО РАЙОНА СПБ

РАБОТА МАЛЫХ ГРУПП В СТРУКТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

*Составила: педагог-психолог ВКК
Верстукова Елена Николаевна*

Санкт-Петербург
2017

Необходимость поддержания профессиональной деятельности педагогов

Высокие современные требования к педагогической деятельности предполагают необходимость использования и затрат следующих ресурсов:

- ▣ Умственных
- ▣ Психологических
- ▣ Физических
- ▣ Временных

Предполагаемый результат: внутреннее напряжение, усталость, нежелание работать, т.е. профессиональное выгорание педагогов .

Существуют различные способы улучшения данной ситуации.

Одно из альтернативных решений :

Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Мотивация труда. Определения

- ▣ **Азрилиян А.Н.** «Мотивация труда - это совокупность **внутренних стимулов** отдельного человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации».
- ▣ **Хромовских Н.Т.** определяет мотивацию труда как **стремление** работника **удовлетворить потребности** (т.е. получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.

Связь работы в малых группах с повышением мотивации труда

Длительная работа без поддержки

Состояние человека: переутомление;

Причина: отсутствие поддержки;

умственная и эмоциональная
перегрузка.

Возможные мысли: «всё приходится
делать самому»;

Следствие: снижение мотивации и
труда, потеря работоспособности.



Работа в составе группы,

объединённой общими целями

Состояние участников: заинтересованность;

Причина: общая цель, обсуждение интересной темы;

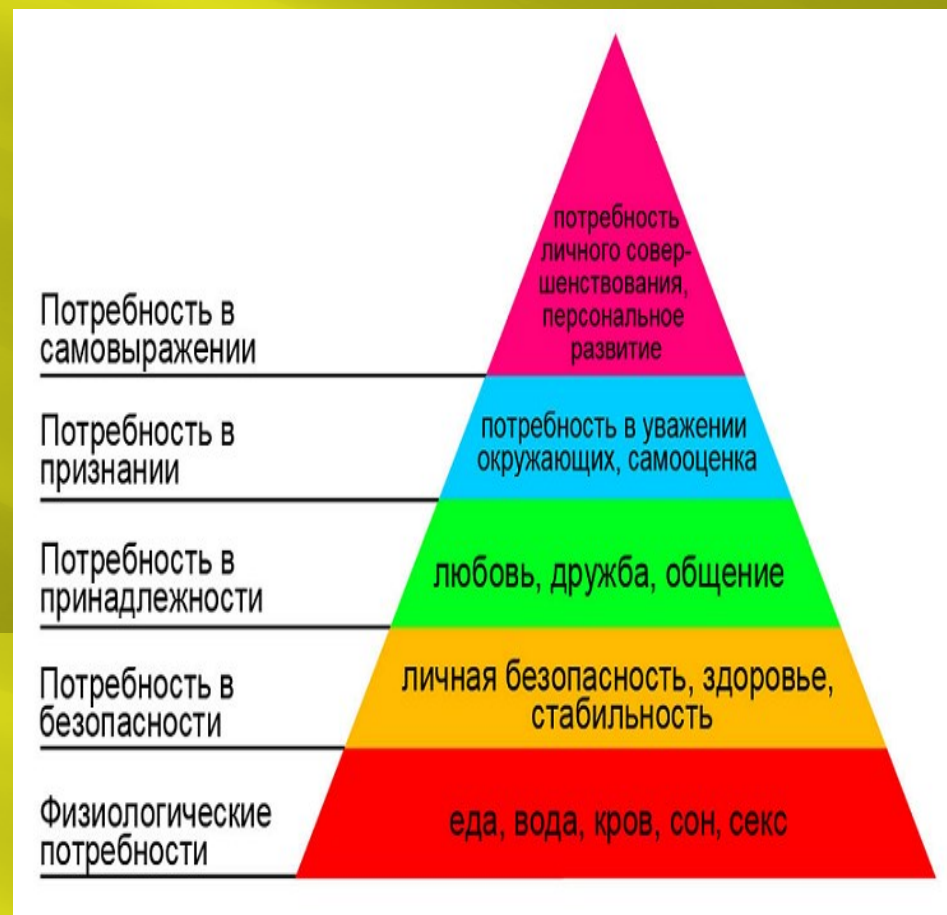
Возможные мысли: связаны с процессом
деятельности, с интересом к мнению коллег;

Следствие: повышение мотивации труда, улучшение
качества работы, возможно, новые продуктивные
решения и действия.



Иерархическая модель потребностей А.Маслоу. Какие потребности могут быть удовлетворены при работе в малых группах.

При работе в малых группах появляется возможность для удовлетворения, прежде всего, эмоциональных и социальных потребностей (третья, четвёртая ступень пирамиды) и потребности в самореализации и самовыражении (пятая ступень пирамиды).



Теория приобретаемых потребностей Д. Макклелланда



- Потребность во власти – проявляется в стремлении контролировать ход событий и воздействовать на поведение других людей;
- Потребность в достижении – выражается в стремлении к достижению поставленных целей;
- Потребность в принадлежности к той или иной социальной группе – проявляется в стремлении человека к дружеским отношениям с окружающими, групповой командной работе, желании высокого уровня сотрудничества.

Реализация различных потребностей при условии работы в составе малых групп

Реализация потребности во власти

В структуре крупной организации далеко не всегда сотрудник имеет возможность проявить присущие ему лидерские качества. В малых группах, где количественный состав не превышает 6 человек, каждый участник, занимая свою нишу, может проявлять себя как руководитель направления, реализуя таким образом потребность в проявлении лидерских качеств. В то же время открытость к диалогу с другими участниками процесса дают возможность осуществлять воздействие на других членов команды. В работе малых групп распределенное лидерство может строиться на учете как личностных особенностей каждого из участников, так и с условием понимания потребностей каждого человека в самореализации.

Потребность в принадлежности к той или иной социальной группе

удовлетворяется максимально, т.к. малые группы и подразумевают высокий уровень сотрудничества.



Реализация различных потребностей при условии работы в составе малых групп

Реализация потребности в достижении.

Для создания малых групп и их эффективной деятельности необходимо предварительное осмысление содержания и временного промежутка работы.

- ▣ **Целеполагание.** Участникам группы необходимо четко осознавать цель, ради достижения которой существует данное объединение;

- ▣ **Перспективный план работы.** Участники группы предварительно составляют план совместной деятельности, включающий в себя как содержательные компоненты, так и временные ресурсы;

- ▣ **Формулировка ожидаемого результата и настрой на достижение этого результата.**

Пример: педагоги могут предположить, что при условии создания сценария детского праздника и дальнейшего распределения функций педагогов по подготовке детей (один – хормейстер, другой – хореограф, третий – постановщик мизансцен спектакля, четвёртый – декоратор), спектакль будет поставлен на высоком уровне и может рассчитывать на получение одного из призовых мест в конкурсе. В таком случае, работа малых групп будет способствовать реализации потребности в достижении, а небольшой количественный состав создает хорошие условия для сосредоточения внимания на конкретной работе, что является важным условием для достижения цели.

Распределённое лидерство и распределение ролей в малой группе

Работа малых групп подразумевает как корпоративность, так и самореализацию каждого из её участников. В связи с этим, а также с условием распределённого лидерства, целесообразно распределение ролей в группе.

Работа малых групп, в которых каждый имеет свою роль, адекватную его способностям и потребностям, приводит к такой форме групповой интеграции, как кооперация, когда происходят действия по объединению и согласованию общих усилий при реализации цели совместной деятельности.

Возможные роли в работе малой группы (варианты)

«Генератор идей»

Пример: в процессе работы над созданием программы один из участников всё время предлагает различные идеи в большом количестве. Таким образом, он выступает в данной роли.



«Практик-реалист»

участник команды предлагает практические пути воплощения данных идей на уровне реальных возможностей или ограничений, он способен опустить «с небес на землю».

«Аналитик» – посредник – ведущий, член команды, который осуществляет определенную фильтрацию информации, вносит поправки и коррективы, выстраивает определенную последовательность деятельности. В группе эта роль необходима, и в то же время сам участник также реализует потребность в актуализации собственного видения ситуации.

В работе группы могут быть использованы и другие роли, необходимые для её эффективного функционирования в соответствии с заданной целью.

Эффект работы группы при условии грамотного распределения ролей:

- Повышение продуктивности работы группы для достижения общей цели;
- Возможность для самореализации каждого из участников группы, что повышает их мотивацию профессиональной деятельности и самооценку;
- Каждый участник имеет возможность компенсировать внутреннюю неудовлетворенность, которая может быть связана с низким уровнем возможностей для реализации своих способностей;
- Реализуется возможность продуктивного сотрудничества в рамках, обозначенных общей темой.

**Результаты самоанализа педагогами своего состояния и отношения
к профессиональной деятельности
до и после участия в работе малых групп (14 чел. – 100%)**

№ п/п	Критерии самооценки педагогов	Уровень внутреннего состояния и мотивации к профессиональной деятельности (%).					
		низкий		средний		высокий	
		До участия в работе малых групп	После участия в работе малых групп	До участия в работе малых групп	После участия в работе малых групп	До участия в работе малых групп	После участия в работе малых групп
1	Мотивация к проф. деятельности	0	0	86	28	14	72
2	Возможность самореализации	7	0	79	21	14	79
3	Общий тонус	14	0	86	44	0	56

Педагоги о работе в составе малых групп

- ▣ «Стало интереснее работать вместе»;
- ▣ «Повысился интерес к самой работе»;
- ▣ «Стала меньше уставать»;
- ▣ «Давно хотела реализовать эти идеи» и т.д.

Кроме того, педагоги указывают на то, что работа в структуре малых групп и последующее тематическое взаимодействие с воспитанниками (например, в рамках разработанной программы) дало им возможность увидеть положительные изменения в поведении и взаимоотношениях между детьми. Данные наблюдения для многих явились важным стимулом для дальнейшей продуктивной работы.

Таким образом, мы можем говорить о том, что работа педагогов в малых группах способствует повышению мотивации к профессиональной деятельности, а также приводит к повышению качества работы.

**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**